

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構(法人番号8010405009306)の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、在日米軍に必要な労働力の確保を図ることを目的とし、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を行っている。
当法人は防衛大臣を主務大臣とした行政執行法人であり、役員は国家公務員の身分を有することから、役員報酬の水準を設定するに当たっては、それぞれの役員の職責に相応する国家公務員の給与水準を参酌している。
理事長は指定職俸給表5号俸、理事は指定職俸給表1号俸又は行政職(一)9級の平均的な給与水準、理事(非常勤)及び監事(非常勤含む。)は行政職(一)9級の平均的な給与水準を考慮して設定している。

② 令和4年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則(以下「役員報酬規則」という。)において、役員に対する期末手当を支給するに当たっては、理事長が役員の業績を考慮して期末手当を増額し、又は減額することができるよう規定している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

「役員報酬規則」に則り、月額については、俸給(965,000円)に地域手当(193,000円)を加算して算出し、期末手当(国の期末手当及び勤勉手当に相当)については、期末手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×0.2+俸給×0.25)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
令和4年度では、人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準拠した、期末手当の期別支給割合の引上げ(年間0.05ヶ月)を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

理事

「役員報酬規則」に則り、月額については、俸給(706,000円)に地域手当(141,200円)を加算して算出し、期末手当(国の期末手当及び勤勉手当に相当)については、期末手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×0.2+俸給×0.25)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
令和4年度では、人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準拠した、期末手当の期別支給割合の引上げ(年間0.05ヶ月)を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

理事 (非常勤)

「役員報酬規則」に則り、月額については、非常勤役員手当(日額 36,200円)に各月の勤務日数を乗じて算出している。
令和4年度については、改定はない。

監事

月額については、「役員報酬規則」に則り、俸給(634,800円)に地域手当(126,960円)を加算して算出し、期末手当(国の期末手当及び勤勉手当に相当)については、期末手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×0.2+俸給×0.25)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、令和4年度では、人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準拠した、期末手当の期別支給割合の引上げ(年間0.05ヶ月)を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

監事 (非常勤)

「役員報酬規則」に則り、月額については、非常勤役員手当(日額 36,200円)に各月の勤務日数を乗じて算出している。
令和4年度については、改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 17,512	千円 11,580	千円 3,526	千円 2,316 (地域手当) 90 (通勤手当)	4月1日		*
理事	千円 14,255	千円 8,472	千円 3,801	千円 1,694 (地域手当) 288 (通勤手当)	4月1日		◇
理事 (非常勤)	千円 3,915	千円 3,801	千円 －	千円 114 (通勤手当)		9月30日	*
理事 (非常勤)	千円 3,612	千円 3,439	千円 －	千円 173 (通勤手当)	10月1日		*
監事	千円 3,471	千円 1,529	千円 1,636	千円 306 (地域手当) (通勤手当)		6月13日	
監事	千円 9,019	千円 6,088	千円 1,438	千円 1,218 (地域手当) 276 (通勤手当)	6月14日		
監事 (非常勤)	千円 2,296	千円 2,244	千円 －	千円 52 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注3:金額は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事長は、当法人を代表し業務を総理するものであり、また、日米地位協定に基づく在日米軍への必要な労働力の提供を行うため、主務大臣である防衛大臣と協同して駐留軍等労働者の労務管理等事務を確実かつ円滑に実施する責任を負っており、その職責、職務の複雑・困難性に加え、当法人の業績が悪化した場合にはその責任を問われ、防衛大臣より解任される場合があることを勘案し、その報酬水準は妥当なものとする。

理事

理事は、理事長を補佐し、総務、人事及び企画に関すること、会計に関すること、情報管理(情報セキュリティ監査を除く)に関すること、業務の実績評価に関すること及び内部監査に関することについて業務を掌理することとしており、その職責及び職務の内容を勘案し、その報酬水準は妥当なものとする。

理事
(非常勤)

理事(非常勤)は、理事長を補佐し、広報及び渉外に関すること、駐留軍等労働者の労務管理、給与及び福利厚生に関すること及び情報セキュリティ監査に関することについて業務を掌理することとしており、その職責及び職務の内容を勘案し、その報酬水準は妥当なものとする。

監事

監事は、当法人業務の適正な執行を担保する責めを負うものであり、公正・中立性が求められ、必要に応じ理事長又は主務大臣に対して意見を提出する立場にあり、業務全般の監査を行い、業務の能率的かつ効果的な運営を確保するという職責を有するものであることを勘案し、その報酬水準は妥当なものとする。

監事
(非常勤)

監事(非常勤)は、当法人業務の適正な執行を担保する責めを負うものであり、公正・中立性が求められ、必要に応じ理事長又は主務大臣に対して意見を提出する立場にあり、財務内容等を含む業務の監査を行うことのほか、財務諸表及び決算報告書に意見を付することにより、業務の能率的かつ効果的な運営を確保するという職責を有するものであることを勘案し、その報酬水準は妥当なものとする。

【主務大臣の検証結果】

在日米軍に対する労務の提供は条約上の我が国の義務であることから、確実に履行されなければならないものであり、当法人は、その役職員が国家公務員の身分を有する行政執行法人として、駐留軍等労働者の雇用主として労務管理を行う国と緊密な連携を図りつつ、労務管理等事務を担っているところである。役員の報酬は、当該法人が担う業務の重要性等、並びに各役員のその職責に応じ、国家公務員の給与に準拠して決定されていることから、その水準は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 4,846	年 4	月 0	R4.3.31	1.0	*
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注2:非常勤役員については退職金の支給規程がないため、省略している。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	退職手当については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成15年12月19日閣議決定)」及び「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき算定していることから、その水準は妥当である。なお、決定した業績勘案率については、総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会により審議され、「意見なし」とされている。
理事	該当者なし
監事	該当者なし

注1:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

注2:非常勤役員については退職金の支給規程がないため、省略している。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

「役員報酬規則」において、役員に対する期末手当を支給するに当たっては、理事長が役員の業績を考慮して期末手当を増額し、又は減額することができることとしており、今後においても継続することとしている。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人は防衛大臣を主務大臣とした行政執行法人であり、職員は国家公務員の身分を有することから、職員の給与水準を設定するに当たっては、独立行政法人通則法第57条第3項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律(以下「一般職給与法」という。)の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、かつ、民間企業の従業員の給与、業務の実績等を考慮して決定している。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

毎年度人事評価を実施し、職員の勤務実績及び能力を適切に評価し、評価結果を昇給に反映させている。また、勤勉手当に当たっては、勤務成績に応じて支給している。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、管理職手当、通勤手当、住居手当、広域異動手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、超過勤務手当、休日給、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当(6月及び12月)については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間の在職期間に応じた割合(期間率)を乗じて得た額としている。

勤勉手当(6月及び12月)については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期間率を乗じ、さらに勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度では、人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準拠した、初任給及び若年層の俸給月額の上上げ(平均改定率0.3%)、勤勉手当の支給率の上上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	189	39.7	5,835	4,326	130	1,509
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	189	39.7	5,835	4,326	130	1,509

注1:区分の在外職員及び任期付職員については該当がないため、省略している。

注2:区分中の「事務・技術」以外の職種については該当がないため、省略している。

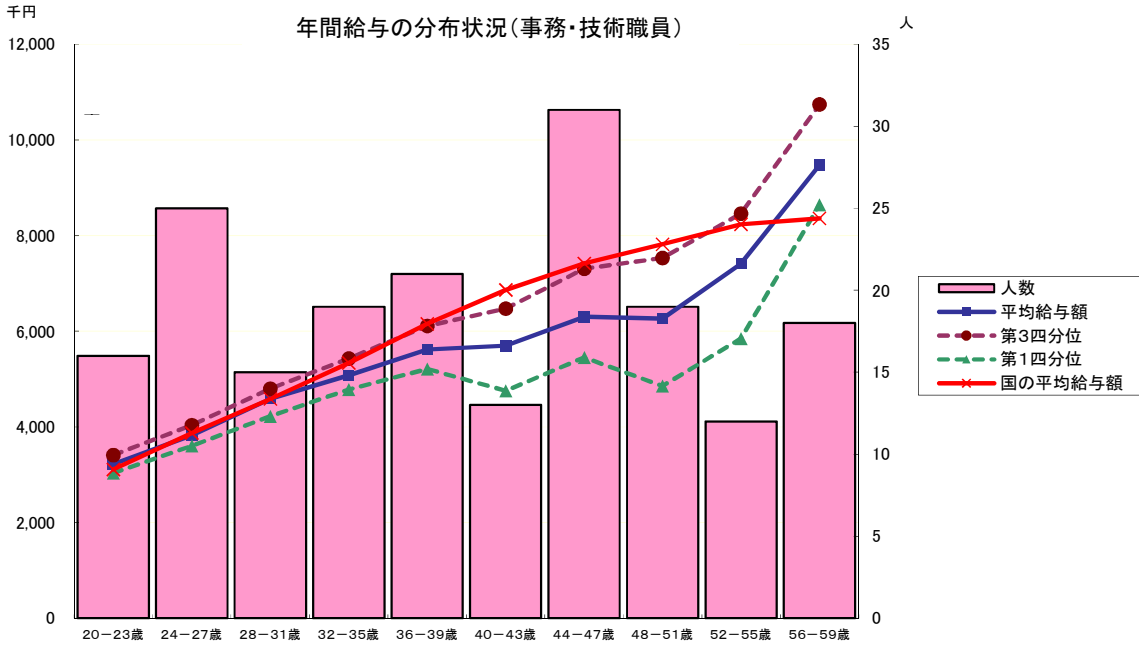
再任用職員	人 7	歳 62.9	千円 4,742	千円 4,013	千円 219	千円 729
事務・技術	人 7	歳 62.9	千円 4,742	千円 4,013	千円 219	千円 729

注:区分中の「事務・技術」以外の職種については該当がないため、省略している。

非常勤職員	人 10	歳 46.6	千円 3,432	千円 2,547	千円 68	千円 885
事務・技術	人 10	歳 46.6	千円 3,432	千円 2,547	千円 68	千円 885

注:区分中の「事務・技術」以外の職種については該当がないため、省略している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
部長級	1	-	-	- ～ -
課長級	7	57.8	10,563	11,400 ～ 9,753
うち本部課長級	4	57.0	10,651	11,247 ～ 9,836
課長代理・専門職級	31	51.5	8,164	10,043 ～ 6,472
係長級	59	41.1	5,852	7,940 ～ 4,031
主任級	10	46.9	5,402	6,115 ～ 4,462
係員級	81	31.5	4,185	5,623 ～ 2,949
うち本部係員	15	28.0	4,386	5,542 ～ 3,329

注:部長級については、在職人員数が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額の項目は記載しない。

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 47.2	% 44.3	% 45.7
	査定支給分(勤勉相当)	%	%	%
	(平均)	52.8	55.7	54.3
	最高～最低	55.8 ～ 42.3	60.8 ～ 47.9	57.2 ～ 45.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 53.0	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)	%	%	%
	(平均)	44.9	47.0	45.9
	最高～最低	49.2 ～ 40.9	52.0 ～ 42.1	50.6 ～ 42.5

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容																																	
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 92.7 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 92.9 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1																																	
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当法人の給与水準は、対国家公務員指数を100とした場合を下回っている。																																	
給与水準の妥当性の 検証	(国からの財政支出額3,271,212千円、支出予算の総額3,271,212千円：令和4年度予算) 【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】 【管理職の割合 4%(常勤職員数189名中8名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 42.9%(常勤職員数189名中81名)】 【支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合 51.5%】 (支出総額 3,262,629千円、給与・報酬等支給総額 1,679,967千円：令和3年度決算) (法人の検証結果) 当法人は防衛大臣を主務大臣とした行政執行法人であり、職員は国家公務員の身分を有することから、職員の給与水準を設定するに当たっては、一般職給与法を参酌し、国家公務員の給与水準と同等となるよう努めているが、対国家公務員指数を100とした場合、これを下回る結果となっている。 これは、国家公務員の級別人員割合と比較した場合、当法人の組織形態上、1級から3級の級別人員割合が高いため、かかる結果となっているのであり、適正な給与水準であると考えます。 なお、令和4年度においては、国の平均年間給与額が6,154千円となっているのに対し、当法人の平均年間給与額は5,706千円となっている。 当法人と国家公務員との級別人員割合 <table><thead><tr><th>級別</th><th>国家公務員 (%)</th><th>当法人 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>1級</td><td>12.0</td><td>22.0</td></tr><tr><td>2級</td><td>10.0</td><td>25.0</td></tr><tr><td>3級</td><td>20.0</td><td>28.0</td></tr><tr><td>4級</td><td>25.0</td><td>5.0</td></tr><tr><td>5級</td><td>15.0</td><td>8.0</td></tr><tr><td>6級</td><td>10.0</td><td>5.0</td></tr><tr><td>7級</td><td>5.0</td><td>2.0</td></tr><tr><td>8級</td><td>2.0</td><td>1.0</td></tr><tr><td>9級</td><td>1.0</td><td>0.5</td></tr><tr><td>10級</td><td>0.5</td><td>0.5</td></tr></tbody></table> 注1: 国家公務員のデータは「令和4年度国家公務員給与等実態調査(第3表 適用俸給表別、級別)」における行政職俸給表()の適用を受ける国家公務員 注2: 当法人のデータは 常勤職員(事務・技術職員) (主務大臣の検証結果) [防衛大臣記入] 当該法人は、その役職員が国家公務員の身分を有する行政執行法人であり、一般職給与法に準拠して国家公務員の給与水準と同等となるよう職員の給与水準を設定しているところ、年齢勘案等の指数から見ても、その水準は妥当である。	級別	国家公務員 (%)	当法人 (%)	1級	12.0	22.0	2級	10.0	25.0	3級	20.0	28.0	4級	25.0	5.0	5級	15.0	8.0	6級	10.0	5.0	7級	5.0	2.0	8級	2.0	1.0	9級	1.0	0.5	10級	0.5	0.5
級別	国家公務員 (%)	当法人 (%)																																
1級	12.0	22.0																																
2級	10.0	25.0																																
3級	20.0	28.0																																
4級	25.0	5.0																																
5級	15.0	8.0																																
6級	10.0	5.0																																
7級	5.0	2.0																																
8級	2.0	1.0																																
9級	1.0	0.5																																
10級	0.5	0.5																																
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準を考慮し、給与水準の適正性を保つよう努める。																																	

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給) 月額 185,200円 年間給与 3,024,316円
 - 35歳(本部係長) 月額 342,840円 年間給与 5,672,800円
 - 50歳(本部専門職) 月額 457,200円 年間給与 7,664,043円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円(行政職(一)8級は3,500円、9級以上は不支給)、子1人につき 10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人は、毎年度人事評価を実施し、職員の勤務実績及び能力を適切に評価し、評価結果を昇給に反映させている。また、勤勉手当に当たっては、勤務成績に応じて支給しており、今後においても一般職給与法に準拠した仕組みを継続することとしている。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	対前年度比	増△減
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	%
(A)	1,731,653	1,645,599	△ 86,054	△ 5.0
退職手当支給額	千円	千円	千円	%
(B)	33,846	36,087	2,241	6.6
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	%
(C)	150,819	184,633	33,814	22.4
福利厚生費	千円	千円	千円	%
(D)	276,535	267,175	△ 9,360	△ 3.4
最広義人件費	千円	千円	千円	%
(A+B+C+D)	2,192,853	2,133,494	△ 59,359	△ 2.7

注：中期目標管理法法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」については、欠員が増加したことにより対前年比5.0%減となった。
- ・「非常勤役職員等給与」については、「給与、報酬等支給総額」の欠員を補充したことにより対前年比22.4%増となった。
- ・「最広義人件費」については、「給与、報酬等支給総額」及び「福利厚生費」が減少したことにより対前年比2.7%減となった。

IV その他

特になし